# 老年劳动者工伤该如何保障

近日, 浙江省宁波市一名 60岁的快递员工作时因心脏骤 停猝死在岗位上。由于该快递员 年满 60 岁,无法与快递公司建 立劳动关系,进而无法申请工伤 认定。随着我国老龄化程度的加 深,超过退休年龄仍在工作的老 年人不在少数,他们的劳动权益 保障问题也日渐凸显。(2月24 日《法治日报》)

超过退休年龄的老年劳动者 无法享受工伤保险待遇既是劳动 保护问题、法律问题,也是社会 问题。在不少用人单位,一些老 年劳动者虽然因超龄原因不是法 律意义上的劳动者, 但却是工作 意义上的劳动者,是传统认知中 的劳动者,他们依然要面临和其 他适龄劳动者一样的劳动风险,

或患职业病等情况。如果老年劳 动者难以得到法定标准的工伤保 障, 甚至出现保障空白的现象, 这会让老年劳动者很无助、很受 伤,不利于维护老年劳动者的工 伤权益、就业权益,不利于构建 和谐有序的新型劳动关系。

陷入工伤认定烦恼的老年劳 动者或其家属大有人在, 不少老 年劳动者或其家属在工伤维权过 程中费尽周折,消耗了大量时 间、精力和经济成本, 但受困于 既有的劳动关系确认机制和工伤 保护边界, 老年劳动者一方工伤 维权的成功率很低。这也就意味 着,绝大多数超过退休年龄的老 年劳动者事实上处于工伤保护的

我国已进入老龄化社会,老 年人越来越多,在人口中的占比 越来越大,与之相对应的是,老年 劳动者的数量也呈现增长趋势。给 超过退休年龄的老年劳动者提供工 伤保障, 契合老年劳动者的需求, 契合人口老龄化以及延迟退休的趋 势, 也契合了"全面清理阻碍老年 人继续发挥作用的不合理规定"的 政策需求。

近年来, 社会各界对依法化解 老年劳动者的工伤保障问题多有呼 吁和建言。最高法对超龄农民工的 工伤认定曾明确过支持态度,人社 部则把招用单位按项目参保等方式 为超过法定退休年龄或已经领取城 镇职工基本养老保险待遇的劳动者 缴纳工伤保险费的情况纳入了 伤保险条例》的适用范围。一些地 方探索推动工伤保险"扩容",为 超龄劳动者打通了办理工伤保险的 通道。显然,依法保障老年劳动者 工伤待遇的社会共识日益凝聚,各

地各有关部门的探索实践也取得了 不错的效果,积累了有益经验,获 得了社会好评。改革劳动法律制 度,全面破除老年劳动者的工伤保 障障碍的条件和时机已渐趋成熟。

立法机关应在广泛调研、充分 征求各方意见的基础上,推动《社 会保险法》《工伤保险条例》等法 律法规的修改, 用顶层制度消除老 年劳动者工伤保障的"法治真空", 赋予老年劳动者的工伤保障权利, 设计专门适用于老年劳动者的工伤 保险单独险种和保障规则, 明确老 年劳动者参保工伤保险的条件、范 围、程序以及用人单位的义务。 伤保险依法覆盖老年劳动者,能给 老年劳动者吃下"定心丸",提升 对老年劳动者的工伤保障层级,也 能倒逼用人单位严格履行工伤保障 义务,有助于减少劳动争议,合理 分摊用人单位的工伤保障风险。

## 一针见血

## "压力面试"也要有边界

□王丽美

"我当时没有意识到这是压 力面试, 只觉得对方没礼貌。 "我气到不行,骂了回去,那家 公司也被我拉黑了。"压力面试 本是人才测评的一种方式,通过 在面试过程中有意制造紧张,提 出尖锐的问题, 检测候选人的抗 压能力。最近,这样的面试方式 引起大家的反感与热议。(2月 24 日中国青年报)

面试作为应聘者进入公司的 第一关口,压力不可避免。 力面试"的目的是确定求职者对 压力的承受能力、在压力前的应 变能力和人际关系能力。从招聘 角度来说,用人单位需要从岗位 所需的核心素质出发进行面试。 因此, 求职者要对岗位进行研 究,对所需的素质作一定的准 备。保持平常心,摆正心态,将 面试看成一次正常的交流, 从容 面对,不要刻意地去想这是不是 - 场压力面试, 人为增加紧张情 绪, 更不要一听到质疑, 就觉得 自己没戏了,直接放弃,可能会 丧失难得的工作机会

其实, "压力面试"对应聘 者类似于一场"考试",对于



HR 来说也是专业素质的考验 要知道,压力面试并非适用于所 有的场景和岗位。即便是压力面 试, 也要建立在良好的沟通基础 不论哪种面试手段, 最终目 标都是要考察应聘者能否胜任这 个岗位,面试官要以胜任力为核 心,设计问题、环境、面试节奏 等。而有些 HR 没有对面试的 本质进行深入思考, 把压力面试 运用在不需要其进行测试的职位 中,导致应聘者觉得被冒犯。

值得注意的是,目前最大的问 题是"压力面试"被部分企业滥用 异化,失去了边界,才引发广泛叶 槽。有些面试官误以为进行压力面 试,就要表现得高高在上,唯我独 尊, 求职者面试时常常被"扒个底 儿朝天",甚至"揭伤疤"式提问, 求职者在面试官面前毫无隐私、平 等可言,令人尴尬又倍感冒犯。

《劳动法》明确规定, 劳动者 享有平等就业和选择职业的权利。 劳动者就业,不因民族、种族、性 别、宗教信仰不同而受歧视。 于进一步规范招聘行为促进妇女就 业的通知》中也要求禁止招聘环节 中的就业性别歧视,不得询问妇女 婚育状况,不得将妊娠测试作为人 职体检项目,不得将限制生育作为 录用条件。法律规章赫然在目,但 一些企业就是熟视无睹。"压力面 试"成为部分企业不尊重应聘者。 滥用权力的托词,属于用工歧视的 变种, 也是漠视法规, 侵犯应聘者 权益之举。

现代企业更加注重规范化、科 学化、人性化管理,应将重点放在 劳动者的工作能力、专业性、胜任 度上来。如果关注点偏离,不仅不 能降本增效,甚至可能引发更多争 议,对企业的社会评价造成不良影

一言以蔽之, "压力面试"属 于正常流程但须有边界。企业要遵 守法规,担负企业社会责任,建立 客观、完善的量化评价考核机制, "压力面试"的合理性、专业 性与界限,真正利用好"压力面 试"这个招聘工具。

## 金玉良言

# 别让"摆拍家暴"游走于"灰色地带"

近日,安徽阜阳一女子发布 自己被前夫家暴视频, 经证实是 剧本。为博取流量,女子与其前 夫多次演练"家暴"场景。目 前,该女子因违反《治安管理处 罚法》第二十五条第一项, 散布 谣言,扰乱公共秩序,被依法行 政拘留十日。其账号已被封禁。 (2月26日《扬子晚报》)

像"演家暴"这样博眼球的 "摆拍故事"并不少,除了"演家 暴",还有摆拍炫富、"路人甲教训 嚣张坏人"等,很多摆拍视频都在 通过恶意炒作博取流量。

在这个移动互联网时代,很 多网友已经不满足于"虚构故

事",那些真实故事更吸引人, 更让人有"代人感"。这让一些 人从中看到"商机",摆拍"戏 剧性的一幕",精心炮制出看似 摄像头或路人偶然拍到的"街头 奇闻"或是能引人同情或愤慨的 一幕,以此博取眼球,骗取流 量。在这起事件中, 当事人被依 法拘留,就给诸多"摆拍主播" 敲响了法治警钟。

对于摆拍视频,需要平台严 格宙核把关,比如对于摆拍的短 视频,要标注"摆拍",对于真实短视频,则要标注"真实"。 这样才能避免可能带来的法律风 险,也能避免产生不良的社会影 响。对于监管部门来说,要督促 平台履行好自身的管理责任,对

于发布虚假信息侵犯他人合法权 益、造成不良社会影响的人员,要 依法予以惩治, 让其承担相应责 任。尤其是那些故意利用网络造 谣、传谣的不法行为, 必须要依法

不能任由"虚假故事"混淆真 相,造成错误的舆论导向,家暴等 严肃话题也不能被消费、利用甚至 被当成儿戏,不能让摆拍视频继续 游走于"灰色地带"。要厘清短视 频"摆拍"与"真拍"的界限,要 让摆拍视频不再有以假乱真的滋生 空间。对待摆拍家暴这样的短视频 "虚假故事",要像对待家暴一样 "零容忍"。要进一步规范短视频行 业,促进短视频行业规范发展、健 康发展, 让短视频行业为公众提供 更多更好的"精神食粮",而不至 于给公序良俗、社会舆论"添乱"。

## 征稿启事

本版长期向读者征稿,稿件字数在1000字左右

来稿要求内容真实、寓理于事; 也可以是作者对某一社会现象或 问题发表的观点和建议, 我们将每周刊登在本版。

来稿请发送 e-mail 至: kokomi621@sohu.com

## 百家讲谈

近日, 江苏省南通市崇川区文峰 街道综合行政执法局对在教育路私自 设置地锁且未按期整改的相关店家开 具了罚单。据悉, 这是《南通市机动 车停车条例》实施以来的第一张罚

近年来. 随着人们生活水平的大 幅提高,各种汽车开始进入寻常百姓 家,这大大便利了人们的出行。然 而,由于大街小巷里公共车位的供需 严重不足,致使许多"有车一族"不 得不望"位"兴叹, "停车难"现象 愈演愈烈。

为缓解"停车难", 各地各级政 府部门在城市的部分公共区域开辟了 - 些公共车位,以供市民停车之便。 然而, 有一部分市民却只顾自己停车 方便, 竟私设地锁, 把公共车位"占 为己用"。这不但加剧了市民"停车 难",而且也扰乱了公共停车管理的

"公共车位"不容"私设地锁" - 方面, 执法部门应加强监管和处 罚,一旦发现"私设地锁"行为,就 应第一时间督促"拆除"。如果拒不 拆除, 就应给予"强拆除" "开罚 单"处理,形成强有力的震慑作用。 另一方面,要加强宣传和教育,让每 -位车主知晓"私设地锁"是一种违 法行为,从而自觉远离"私设地锁" 行为,真正把公共车位从"地锁"中 解脱出来,还"位"于广大"有车一

廖卫芳

一些不法分子以"高收入、高回报、免费培训"为诱饵,骗取求职者"服装费""体检费""中介费",诱 骗求职者"高息网贷"支付上述费 用,甚至还以创业项目为名,引诱、 强迫求职者参与传销、刷单、洗钱等 非法活动。

(2月25日《法治日报》)

求职者借助中介找工作, 应该警 惕 "黑中介"和乱收费, 有必要核实 中介机构营业执照的经营范围,是否 具备人力资源服务许可证。更应认识 到, 职场中难有"低门槛高薪资"的 美差,进入职场还是踏实点为妙。

招聘骗局的出现,暴露出管理发 面存在着短板。对此,相关部门必须 加大综合整治力度。例如, 建立完善 互联网招聘平台守信激励和失信惩戒 机制.倒逼平台加大对职位信息真实 性的审核;对于涉嫌违法的,更须加 大依法打击力度,对"黑职介"、虚 假招聘、售卖简历等违法犯罪活动, 绝不能姑息纵容。

根据《网络招聘服务管理规定》, 从事网络招聘服务的人力资源服务机 构应当建立完备的网络招聘信息管理 制度, 依法对用人单位所提供材料的 真实性、合法性进行审查。针对此, 平台理当依规而行。尤其是,平台作 为网络招聘服务的提供者不能为了招 揽生意就降低门槛, 更不能沦为违法 犯罪行为的温床。

"低门槛高薪资"招 综合而言, 聘骗局需要的是打防并举。尤其是, 面对诈骗套路的不断更新, 有关部门 更需要主动精准出击。如此, 也可以 让求职者放心应聘、安心入职。